

# Jämlikhetspolicy för Västgöta Nation

## Innehåll

1. Definitioner
  2. Bakgrund
  3. Deklaration
  4. Nulägesbeskrivning
    1. Internationella studenter
    2. Könsfördelning
    3. Släppverksamhet
    4. Heteronorm och könstillhörighet
    5. Tillgänglighet
  5. Handlingsplan
    1. Internationella studenter
    2. Könsfördelning
    3. Heteronorm och könstillhörighet
    4. Tillgänglighet
  6. Reccefrid
  7. Övrigt
- Bilaga 1

## 1. Definitioner

Med *diskrimineringsgrunder* avses kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och senioritet (här avses både levnadsålder och tid som medlem i nationen).

Med *diskriminering* avses särbehandling eller missgynnande av en person p.g.a. någon av diskrimineringsgrunderna.

Med *trakasserier* avses sådant uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Med *jämlikhet* avses att alla nationens medlemmar ska bemötas likvärdigt oavsett egenskaper som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller senioritet (både tid som medlem i nationen och uppnådd levnadsålder).

## 2. Bakgrund

Enligt Kuratorskonventets policy till motverkande av diskriminering och trakasserier vid Uppsalas studentnationer bör det finnas en handlingsplan på respektive nation som främjar en nation fri från diskriminering och trakasserier. Denna policy ersätter jämlikhetsplanen som antogs Nationssammankomst III den 2020-12-02

Jämlikhetspolicyn gäller fram till dess att nästa jämlikhetspolicy antas. Utvärdering av jämlikhetspolicyn ska göras på höstterminen och en ny ska antas under nästkommande vårtermin. Ansvarig för jämlikhetspolicyn är nationens förste kurator. Målet med jämlikhetspolicyn är att den ska användas som ett verktyg i utvecklingen och konsolideringen av Västgöta nation som en jämlik nation.

## 3. Deklaration

Västgöta nation är en viktig mötesplats för studenter. Nationens verksamheter ska vara jämlik och fri från alla former av diskriminering och trakasserier gentemot de som jobbar på nationen, dess medlemmar och besökare.

## 4. Nulägesbeskrivning

För att få en bild av hur situationen på nationen upplevs av aktiva medlemmar har diskussion förts med ämbetsverkare under ämbetskonferensen sommaren 2021. Tidigare har även en undersökning genomförts med hjälp av en digital enkät riktade till de som har eller haft ämbeten. Enkäten handlade om sociala frågor på nationen och gjordes under sommaren 2019. För att få en så heltäckande bild som möjligt av hur nationens medlemmar upplever nationen har de aktivas perspektiv valt att framhävas.

### 4.1 Internationella studenter

I enkäten riktade till aktiva medlemmar samt under diskussionen under ämbetskonferensen beskrev en majoritet av internationella studenter att de känner sig välkomna och inkluderade på nationen. Det framgick också att de tillfällen som det upplevs svårare att bli inkluderat är det främst på grund av språkskillnader.

Information via Facebook och hemsidan finns på engelska och är lätt att hitta. Under året har det talats engelska under sittningar där det har varit ett stort antal gäster som inte pratar svenska, exempelvis på reccegasquen. Evenemang riktade åt specifikt internationella studenter har under året hållits, exempelvis *crayfish sexa*. **I ämbetsverket används främst engelska vid förmedlande av information och vid interna aktiviteter.**

### 4.2 Könsfördelning

Den 5 november 2021 hade nationen 1031 medlemmar som har betalat ordinarie medlemsavgift, där 134 är av okänt kön 438 är män och 459 är kvinnor.

Könsfördelningen av ämbetsposterna under den senaste femårsperioden (vårterminen 2017 till höstterminen 2021) har sammanställts och redovisas i bilaga 1. Här kan man se att fördelningen generellt sett är mycket jämn med 52% kvinnor och 48% män. Vissa ämbeten är dock mer ojämnt fördelade, exempelvis kökschef, hovmästare, chefredaktör, redaktör, ljud- och ljusansvarig och husmästare. En ämbetspost anses vara jämnt fördelad när den befinner sig inom intervallet 40–60%.

### 4.3 Släppverksamhet

Det finns en beredskapsplan vid händelse av sexuella trakasserier som behandlar fall som uppmärksammas direkt i en verksamhet och fall som rapporteras in i efterhand. Det finns också en mall för incidentrapportering för att underlätta arbetet för den verksamhetsansvarige.

Inför Valborg 2019 lanserade Kuratorskonventet trygghetsvärdar, en student som fanns på plats under valborgsevenemang iklädd en reflexväst och som kunde bistå om en gäst behövde hjälp. Västgöta nation deltog i samarbetet och har även haft trygghetsvärdar vid andra evenemang, såsom Tiroler Abend 2019. Inom Kuratorskonventet fortsätter arbetet med trygghetsvärdar. Även Västgöta nation planerar att fortsätta ha trygghetsvärdar vid större evenemang.

#### 4.4 Heteronorm och könstillhörighet

Att gå på bal på nationen kan man göra ensam eller i olika parkonstellationer. I den mån det är möjligt kan man även gå fler än två. Samma sak gäller övriga sittningar på nationen. Angående klädsel är klädkoden på nationens sittningar inte könskodad.

#### 4.5 Tillgänglighet

Rullstolsburna har möjlighet att ta sig in i nationshuset med nationens ramp. Toaletten på entréplan har blivit tillgänglighetsanpassad. Men det går inte att nå övervåningen för den som inte kan gå i trappor. Kontrastmarkörer vid entrétrappan samt dörrarna underlättar för personer med nedsatt syn att ta sig in i huset.

Det är dokumenterat av Uppsala kommun att nationen är tillgänglighetsanpassad efter vi åtgärdat så kallade *enkelt avhjälpta hinder* under renoveringen 2019, exempelvis med hjälp av nationens ramp.

### 5. Handlingsplan

#### 5.1 Internationella studenter

För att underlätta för internationella studenter som jobbar i verksamheterna bör all nödvändig information finnas på engelska. Något som framför allt har lyfts av klubbverket som ett problem är att kassamaskinen är på svenska. Det skulle vara möjligt att delvis programmera kassan på engelska, för att underlätta för klubbverkare som inte talar svenska. Nationen bör även sträva efter att i ännu högre utsträckning ha information tillgänglig på engelska. Detta gäller internt såväl som externt.

#### 5.2 Könsfördelning

För att uppnå en jämnare könsfördelning på de poster där det ena könet är underrepresenterat ska följande gälla:

Vid beredande av val till vakanta poster ska valberedningar i den mån det är möjligt uppmuntra personer av eventuellt underrepresenterat kön att söka posten.

#### 5.3 Släppverksamhet

För att gästerna lätt ska kunna vända sig till personalen vid eventuella problem bör jobbare och ansvariga vara tydligt arbetsklädda. I händelse av eventuella problem ska jobbarna vara väl informerade om vem de ska vända sig till och även veta vilka vakterna är samt vad vakternas uppgift är.

Nationen ska fortsätta utveckla arbetet med trygghetsvärdar i samarbete med Kuratorskonventet. Trygghetsvärdar ska fortsatt finnas på plats under Valborg samt vid andra större evenemang där kuratorer och jämlikhetsombud finner det lämpligt.

#### 5.4 Heteronorm och könstillhörighet

I marknadsföringen av evenemang ska det vara tydligt att det är möjligt att gå på baler och gasquer ensam eller i olika parkonstellationer och även att klädkoden inte är könsbetingad. Det ska även vara tydligt i marknadsföringen och evenemangsbeskrivningen för damsupéer och herrmiddagar att de är till för alla, oavsett könsidentitet. Vid dessa evenemang bör sträva

efter att i största möjliga mån undvika könsstereotypa inslag, så att evenemangen även i praktiken är välkomnande för alla- oavsett könsidentitet.

## 5.5 Tillgänglighet

Nationen ska fortsätta jobba för att vara tillgänglig. När information skickas till potentiella uthyrare ska det nämnas att vi är tillgänglighetsanpassade.

## 5.6 Övrigt

Målet för jämlikhetsombudet är att i den mån det är möjligt utöka samarbetet med andra nationer i jämlikhetsfrågor. Detta arbete har påbörjats då jämlikhetsombudet ska delta i möten med Kuratorskonventets jämlikhetsombud samt jämlikhetsansvariga från övriga nationer för att utöka samarbetet.

# 6. Reccefrid på Västgöta Nation

## 6.1 Inledning

På Västgöta nation är målet en inkluderande och välkomnande atmosfär. För att upprätthålla atmosfären finns det på Västgöta nation reccefrid. Reccefriden har funnits länge men har inte tidigare varit reglerad i något av nationens dokument. Detta kapitel ämnar därför att klargöra vad reccefrid är, syftet med reccefrid, hur länge någon är recentior, och hur arbetet kring reccefrid ska se ut i praktiken.

## 6.2 Definition av reccefrid och syfte

### 6.2.1 Definition

Reccefrid innebär att en person som varit på nationen under en längre tid inte bör närma sig en ny nationsmedlem i sexuellt eller romantiskt syfte då det uppstår en maktobalans.

### 6.2.2 Syfte

Syftet med reccefrid är att skapa en välkomnande miljö för nya medlemmar. Målet är att undvika situationer där det finns ett ojämlikt maktförhållande mellan äldre och nya medlemmar. En konsekvens av ett ojämlikt maktförhållande kan vara att den nya medlemmen känner sig obekvämt eller ovälkommen. Eftersom Västgöta nation vill vara välkomnande och inkluderande finns reccefrid som ett skydd för nya medlemmar.

## 6.3 Definition av recentior

I nationslivet anses en ny medlem vara recentior i ett år. Gällande reccefrid har en kortare tidsperiod ansetts lämplig för att respektera recentiorers egenbestämmande. En recce i meningen reccefrid är därför särskilt skyddad under den inledande recceperioden av sin tid på Västgöta nation.

I denna policy har vi valt att dela upp recceperioden i två perioder, för att på så vis kunna skilja den första "välkomstperioden" från den efterföljande perioden där recentiorerna kan ha bekantat sig med nationen. Den första perioden åsyftar tiden mellan inskrivningens öppnande och den

dag reccegasquen hålls. Denna period kan ses som en tid då det främsta syftet är att välkomna recentior till nationen och det kan i detta välkomnande anses vara olämpligt att en redan aktiv person närmar sig recentior på ett romantiskt eller sexuellt vis. Den andra perioden syftar på den resterande delen av året. Det är dock viktigt att även efter välkomstperioden använda sig av sunt förnuft kring romantiska eller sexuella närmanden. En person på nationen som besitter en särskilt känslig position i relation till recentiorer råds att inte påbörja romantiska eller sexuella relationer med nya medlemmar även efter att välkomstperioden tagit slut. De som besitter en särskilt känslig position är recentiorsvärdar, internationella sekreterare, jämlikhetsombud samt kuratorerna.

## **6.4 Reccefrid i praktiken**

### **6.4.1 Förebyggande arbete**

Det främsta arbetet kring reccefrid är förebyggande. Ämbetsverket ska göras medveten om rådande rekommendationer varje ny termin. Inför reccegasquer ska alla medverkande faddrar samt recentiorsutskott bli informerade om reccefrid och varför det finns. Nya medlemmar ska också informeras om reccefrid under reccemottagning och andra introducerande evenemang. Det ska vara tydligt för recentiorer att de kan vända sig till kuratorer eller jämlikhetsombudet om reccefriden brutits och det känts obekvämt för recentioren i fråga.

### **6.4.2 Hantering**

Målet med reccefrid är inte att förbjuda relationer mellan medlemmar som bygger på samtycke, utan snarare att bidra till att välkomnandet av nya medlemmar sker på ett respektfullt sätt. Kuratorerna eller andra på nationen ska inte spekulera om medlemmars privata relationer, utan reccefridsfall bör endast hanteras när kuratorer, jämlikhetsombud eller annan relevant förtroendevald person blivit informerade om att reccefriden har brutits. Om en involverad part rapporterar att ett övertramp mot reccefriden skett ska detta utredas.

## Bilaga 1. Sammanställning av könsfördelning vid ämbeten VT17-HT21

Förste kurator	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Andre kurator	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Tredje kurator	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Fjärde kurator	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Kökschef	Kvinnor: 77,8%	Män: 22,2%	
Bitr. kökschef	Kvinnor: 50%	Män: 50%	
Klubbmästare	Kvinnor: 50%	Män: 50%	
Hovmästare	Kvinnor: 75%	Män: 25%	
Barmästare	Kvinnor: 50%	Män: 45%	Man/hen 5%
Restaurangvärd	Kvinnor: 43,5%	Män: 56,5%	
Bitr. sexmästare	Kvinnor: 42,6%	Män: 53,2%	Man/hen 4,2%
Fikavärd	Kvinnor: 60,7%	Män: 35,7%	Man/hen 3,6%
Lunchvärd	Kvinnor: 47%	Män: 53%	
Chefredaktör	Kvinnor: 100%	Män: 0%	
Redaktör	Kvinnor: 90%	Män: 10%	
Fotograf	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Nätmästare	Kvinnor: 0%	Män: 100%	
Reklamföreståndare	Kvinnor: 30%	Män: 70%	
Körföreståndare	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Manskörsföreståndare	Kvinnor: 0%	Män: 100%	
Damkörsföreståndare	Kvinnor: 100%	Män: 0%	
Orkesterföreståndare	Kvinnor: 30%	Män: 70%	
Teaterföreståndare	Kvinnor: 50%	Män: 50%	
Bibliotekarie	Kvinnor: 50%	Män: 50%	
Sånganförare	Kvinnor: 75%	Män: 25%	
NSK-ordförande	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Sekreterare	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Ämbetsvalberednings. ordf.	Kvinnor: 80%	Män: 20%	
Stipendiesekreterare	Kvinnor: 30%	Män: 70%	
Bitr. stipendiesekreterare	Kvinnor: 80%	Män: 20%	
Hembygdsföreståndare	Kvinnor: 40%	Män: 60%	
Idrottsföreståndare	Kvinnor: 20%	Män: 80%	
Arkivarie	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Mikroskåpsförvaltare	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Fanbärare	Kvinnor: 39%	Män: 61%	
Marskalk	Kvinnor: 20%	Män: 80%	
Krönikör	Kvinnor: 33%	Män: 66%	
Ljud- och ljusansvarig	Kvinnor: 0%	Män: 100%	



Recevärd	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Internationell sekreterare	Kvinnor: 65%	Män: 35%	
Trädgårdsmästare	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Husmästare	Kvinnor: 20%	Män: 80%	
Jämlikhetsombud	Kvinnor: 60%	Män: 40%	
Miljöombud	Kvinnor: 70%	Män: 20%	Hen: 10%
<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor: 52%</b>	<b>Män: 48%</b>	